

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:1). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai

mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk Promosi Jabatan dan Mutasi yang diberikan pada karyawan. Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja mencapai tujuan perusahaan.

Kemajuan pembangunan perusahaan disuatu negara ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Dari kedua sumber daya tersebut, faktor yang paling penting dan berpotensi bagi pembangunan perusahaan dalam mencapai keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Perusahaan harus berupaya agar karyawan mau dan mampu memberikan apresiasi sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah promosi jabatan secara objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja dan berperilaku kerja baik sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui promosi jabatan, setiap karyawan yang dipromosikan memperoleh hak-hak yang lebih baik. Hal ini akan memicu semangat dan gairah kerja karyawan sehingga kinerjanya meningkat (Mondy, 2008).

Strategi lain yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni mutasi. Mutasi adalah pemindahan karyawan dari tempat yang lama

ke tempat yang baru tetapi masih memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan yang sama dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan. Pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan, namun mutasi tidak terlepas dari alasan mengurangi rasa bosan karyawan kepada pekerjaan serta untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing.

Kesehatan merupakan salah satu unsur dari kesejahteraan umum yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kesehatan masyarakat dalam bidang kesehatan yakni dengan menyediakan obat-obatan yang bermutu dan terdistribusi secara merata, mudah diperoleh serta terjangkau oleh masyarakat. Industri farmasi mempunyai peran penting dalam menjamin dan memperbaiki kesehatan masyarakat, memproduksi obat, meminimalkan resiko kesehatan, dan menjamin pelayanan kesehatan yang berkesinambungan. Industri farmasi terus melakukan inovasi sehingga menghasilkan produk baru dan juga memiliki jaminan mutu bahwa obat tersebut memiliki kualitas yang baik sehingga dapat memberikan efek seperti yang diharapkan dan aman bila digunakan oleh konsumen sesuai dengan aturan penggunaan yang ada. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No.1799/Menkes/Per/XII/2010 tentang industri farmasi.

Industri farmasi adalah badan usaha yang memiliki izin dari Menteri Kesehatan untuk melakukan kegiatan pembuatan obat atau bahan obat. Proses pembuatan obat dan atau bahan obat hanya dapat dilakukan oleh industri farmasi (Kementerian Kesehatan RI, 2010). Dalam menjamin mutu suatu obat perlu diterapkan suatu pedoman mengenai cara pembuatan obat yang baik dan benar di seluruh aspek dalam rangkaian produksi yang disebut dengan CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik). Hal ini didasarkan pada peraturan Menteri Kesehatan No.1799/Menkes/Per/XII/2010 yang mengharuskan seluruh industri farmasi untuk menerapkan Cara Pembuatan Obat yang Baik yang terkait dalam pelaksanaan

rangkaian produksi obat. Dengan adanya ketentuan ini, industri farmasi diharuskan untuk meningkatkan mutu produknya sebagaimana yang dimaksudkan dalam seluruh aspek dan rangkaian kegiatan obat jadi (Kementerian Kesehatan RI, 2010).

Bisnis farmasi yang bergerak dibidang obat-obatan dan kesehatan seperti PT. LAPPI Laboratories Jember patut diapresiasi oleh pemerintah daerah Kabupaten Jember. Mengingat pentingnya kesehatan khususnya bagi masyarakat Jember sendiri. PT. LAPPI Laboratories Jember memiliki karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin untuk melayani kesehatan masyarakat Jember dan menghasilkan produk kesehatan yang berkualitas. PT. LAPPI Laboratories Jember melakukan dua hal untuk upaya peningkatan kinerja karyawannya, yaitu promosi jabatan dan mutasi kerja. Adapun banyak karyawan dari PT. LAPPI Laboratories Jember yang mendapat promosi jabatan selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Kenaikan Jabatan Tahun 2014-2018.

| No | Tahun | Jumlah Karyawan Yang Dipromosikan | Alasan Dipromosikan |
|----|-------|-----------------------------------|-------------------------------|
| 1 | 2014 | 6 | Prestasi Kerja dan Masa Kerja |
| 2 | 2015 | 7 | Prestasi Kerja dan Masa Kerja |
| 3 | 2016 | 9 | Prestasi Kerja dan Masa Kerja |
| 4 | 2017 | 9 | Prestasi Kerja dan Masa Kerja |
| 5 | 2018 | 11 | Prestasi Kerja dan Masa Kerja |

Sumber: PT. LAPPI Laboratories Jember Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 1.1, selama 5 tahun terakhir PT. LAPPI Laboratories Jember meningkatkan promosi jabatan pada karyawan dengan alasan prestasi kerja dan masa kerja karyawan. Pada tahun 2014 terdapat 6 karyawan yang dipromosikan, tahun 2015 7 karyawan, tahun 2016 9 karyawan, tahun 2017 9 karyawan, dan pada tahun 2018 11 karyawan yang dipromosikan jabatannya oleh PT. LAPPI Laboratories

Jember. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan membuat karyawan semakin meningkatkan kinerja agar jabatannya dapat dipromosikan juga.

PT. LAPPI Laboratories Jember juga melakukan dan memilah karyawan untuk dimutasi didaerah lain luar Jember maupun luar pulau Jawa. Mutasi kerja adalah hal yang tidak begitu diharapkan oleh karyawan, karena khawatir akan ditempatkan di tempat yang jauh dengan tempat tinggal. Tentunya karyawan tidak ingin dimutasi karena tidak ingin jauh dari keluarga mereka. Tapi keputusan PT. LAPPI Laboratories Jember tetap bulat untuk memutasi karyawannya. Mutasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang dimutasi harus beradaptasi dengan suasana tempat kerj yang baru. Tapi PT. LAPPI Laboratories Jember tidak sembarangan memutasi karyawannya, mengingat PT. LAPPI Laboratories memiliki 40 cabang perusahaan yang tersebar di wilayah Indonesia termasuk di Kabupaten Jember ini. Karyawan yang dimutasi biasanya adalah karyawan yang sudah berpengalaman dan ditukar dengan karyawan baru atau karyawan dari tempat lain yang sudah terbiasa dimutasi, jadi karyawan yang dimutasi tidak perlu lagi beradaptasi dengan suasana tempat kerja yang baru. Adapun fenomena mutasi kerja pada karyawan PT. LAPPI Laboratories Jember dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2: Daftar Karyawan Yang di Mutasi Tahun 2014-2018

| No | Tahun | Jumlah Karyawan Yang di Mutasi | Asal Perusahaan | Perusahaan Tujuan |
|----|-------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 1 | 2014 | 4 | PT. LAPPI Laboratories Jember | PT. LAPPI Laboratories Surabaya |
| 2 | 2015 | 4 | PT. LAPPI Laboratories Jember | PT. LAPPI Laboratories Banjarmasin |
| 3 | 2016 | 6 | PT. LAPPI Laboratories Jember | PT. LAPPI Laboratories Makassar |
| 4 | 2017 | 5 | PT. LAPPI Laboratories Jember | PT. LAPPI Laboratories Jakarta |
| 5 | 2018 | 3 | PT. LAPPI Laboratories Jember | PT. LAPPI Laboratories Medan |

Sumber: PT. LAPPI Laboratories Jember Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2, PT. LAPPI Laboratories Jember melakukan mutasi kerja pada karyawannya. Karyawan dimutasi di berbagai wilayah cabang PT. LAPPI Laboratories. Pada tahun 2014 ada 4 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Surabaya. Pada tahun 2015 ada 4 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Banjarmasin. Pada tahun 2016 ada 6 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Makassar. Pada tahun 2017 ada 5 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Jakarta, dan pada tahun 2018 ada 3 orang karyawan yang dimutasi oleh PT. LAPPI Laboratories Jember ke PT. LAPPI Laboratories Medan. Fenomena mutasi kerja karyawan diatas merupakan upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan pada karyawan agar dapat merasakan lingkungan kerja yang baru untuk mengurangi kejenuhan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. LAPPI Laboratories Jember merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi obat. Kinerja karyawan PT. LAPPI Laboratories Jember dalam penelitian ini diukur oleh promosi jabatan dan mutasi kerja. Karyawan yang mendapatkan promosi untuk naik jabatan atau pangkat tentunya karyawan terpilih dan kinerjanya baik. Selain promosi jabatan, mutasi kerja juga mempunyai hubungan dengan kinerja, yang artinya karyawan yang dimutasi diduga yang kinerjanya tidak baik. Kedua faktor tersebut menjadi dugaan mengenai baik buruknya karyawan dan harus menemukan jawaban sebenarnya. Berdasarkan teori dan fenomena diatas maka dari itu penulis meneliti dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LAPPI Laboratories Jember, karena hal ini sangat menarik untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor penerapan sistem promosi jabatan dan mutasi kerja.

Maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LAPPI Laboratories ?
2. Apakah mutasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LAPPI Laboratories?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. LAPPI Laboratories secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. LAPPI Laboratories secara parsial.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap pengaruh promosi jabatan dan mutasi kerja, dengan kinerja karyawan di harapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain

1. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan khususnya tentang penerapan promosi jabatan dan mutasi kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori dan konsep yang matang sesuai kenyataan yang ada.

3. Bagi Akademisi :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh promosi jabatan dan mutasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

